C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively (Entry into force: 18 Jul 1951)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-second Session on 8 June 1949, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine the following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949:

Article 1

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--

(a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 2

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.

2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers'

organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 3

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Article 5

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 6

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate –

(a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

(c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

(d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 10

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the

provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all

ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

PHỤ LỤC 01
Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949

Kèm theo Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019 của Quốc hội

Lời nói đầu

Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Geneva ngày 08 tháng 6 năm 1949, trong kỳ họp thứ ba mươi hai, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về việc áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, vấn đề thứ tư trong chương trình nghị sự của kỳ họp, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ có hình thức là một Công ước quốc tế,

Thông qua ngày 01 tháng 07 năm 1949 Công ước dưới đây, gọi là Công ước về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (1949):

Điều 1

1. Người lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ.

2. Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi nhằm:

a) làm cho việc làm của người lao động phụ thuộc vào điều kiện là người đó không được gia nhập công đoàn hoặc phải từ bỏ tư cách đoàn viên công đoàn;

b) sa thải hoặc gây tổn hại cho người lao động với lý do là đoàn viên công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc với sự đồng ý của người sử dụng lao động trong giờ làm việc.

Điều 2

1. Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi can thiệp của bên kia hoặc của những phái viên hay thành viên của bên kia trong quá trình thành lập, hoạt động hoặc điều hành hoạt động của mình.

2. Cụ thể, những hành vi được coi là can thiệp theo định nghĩa của Điều này, là những hành vi nhằm thúc đẩy việc thành lập tổ chức của người lao động do người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động chi phối, hoặc nhằm hỗ trợ tổ chức của người lao động bằng tài chính hay bằng những biện pháp khác, với ý đồ đặt các tổ chức đó dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động.

Điều 3

Nếu cần thiết, phải thiết lập bộ máy phù hợp với điều kiện quốc gia, để đảm bảo cho việc tôn trọng quyền tổ chức đã được xác định trong các điều trên.

Điều 4

Nếu cần thiết, phải có những biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để khuyến khích và xúc tiến việc xây dựng và tận dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện giữa một bên là người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là các tổ chức của người lao động, nhằm quy định những điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động bằng thỏa ước lao động tập thể.

Điều 5

1. Mức độ áp dụng những đảm bảo nêu trong Công ước này cho các lực lượng vũ trang và cảnh sát sẽ do pháp luật hoặc quy định quốc gia quy định.

2. Theo những nguyên tắc được đề cập đến trong Đoạn 8, Điều 19 của Điều lệ Tổ chức Lao động Quốc tế, việc một Thành viên phê chuẩn Công ước này sẽ không được coi là làm ảnh hưởng tới mọi đạo luật, mọi phán quyết, mọi tập quán hoặc mọi thỏa thuận hiện có mà theo đó, các thành viên lực lượng vũ trang, cảnh sát được hưởng quyền được bảo đảm trong Công ước này.

Điều 6

Công ước này không điều chỉnh vị trí của các công chức tham gia quản lý nhà nước và bằng bất kỳ cách nào cũng không thể giải thích là làm phương hại đến quyền hoặc địa vị của họ.

Điều 7

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này phải được đăng ký với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

Điều 8

1. Công ước này chỉ ràng buộc những Thành viên của Tổ chức Lao động

Quốc tế đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.

2. Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày hai Thành viên đã đăng ký việc phê chuẩn của mình với Tổng Giám đốc.

3. Sau đó, Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực đối với bất kỳ Thành viên nào sau 12 tháng kể từ ngày việc phê chuẩn của Thành viên đó đã đăng ký với Tổng Giám đốc.

Điều 9

1. Các tuyên bố gửi cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế theo khoản 2 Điều 35 của Điều lệ của Tổ chức Lao động Quốc tế phải chỉ rõ:

a) các vùng lãnh thổ mà Thành viên đó cam kết sẽ áp dụng toàn bộ các quy định của Công ước này mà không sửa đổi;

b) các vùng lãnh thổ mà Thành viên đó cam kết sẽ áp dụng những quy định của Công ước này với những sửa đổi và chi tiết những sửa đổi đó;

c) các vùng lãnh thổ không áp dụng Công ước này và trong trường hợp đó, lý do không áp dụng;

d) các vùng lãnh thổ mà Thành viên đó còn bảo lưu quyết định của mình.

2. Những cam kết nêu trong mục (a) và (b) khoản 1 của Điều này được coi là một phần không thể thiếu trong việc phê chuẩn và có hiệu lực cùng với việc phê chuẩn.

3. Mọi Thành viên có thể hủy bỏ toàn bộ hoặc một phần mọi quyết định bảo lưu của mình được đưa ra trong tuyên bố ban đầu của nó theo mục (b), (c) hoặc (d) khoản 1 Điều này tại bất cứ thời điểm nào bằng một tuyên bố khác sau đó.

4. Mọi Thành viên có thể thông báo cho Tổng Giám đốc bằng một tuyên bố sửa đổi bất cứ điều khoản nào trong tuyên bố trước đó và ghi rõ quan điểm hiện nay về những vùng lãnh thổ mà Thành viên đó xác định, vào bất cứ thời điểm nào mà Công ước này bị bãi ước theo quy định tại Điều 11.

Điều 10

1. Các tuyên bố gửi cho Tổng giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế theo khoản 4 hoặc 5 Điều 35 của Điều lệ của Tổ chức Lao động Quốc tế phải chỉ rõ liệu các điều khoản của Công ước có được áp dụng trong vùng lãnh thổ có liên quan mà không sửa đổi hay có sửa đổi; khi tuyên bố chỉ ra rằng các điều

khoản của Công ước sẽ được áp dụng có sửa đổi, tuyên bố phải nêu chi tiết những sửa đổi đó.

2. Một Thành viên, nhiều Thành viên hoặc cơ quan quốc tế có liên quan có thể từ bỏ toàn bộ hoặc một phần quyền áp dụng bất cứ sửa đổi nào được nêu trong tuyên bố trước đây vào bất cứ thời điểm nào bằng một tuyên bố mới.

3. Một Thành viên, nhiều Thành viên hoặc cơ quan quốc tế có liên quan có thể thông báo với Tổng Giám đốc bằng một tuyên bố sửa đổi bất cứ điều khoản nào trong tuyên bố trước đó và ghi rõ quan điểm hiện nay về việc áp dụng Công ước, vào bất cứ thời điểm nào mà Công ước này bị bãi ước theo quy định tại Điều 11.

Điều 11

1. Thành viên đã phê chuẩn Công ước này có thể bãi ước sau khi kết thúc thời hạn 10 năm kể từ ngày Công ước bắt đầu có hiệu lực, bằng một văn bản đăng ký việc bãi ước này cho Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế. Việc bãi ước này chỉ có hiệu lực sau một năm kể từ ngày đã đăng ký với Tổng Giám đốc.

2. Mỗi Thành viên đã phê chuẩn Công ước này và thành viên chưa phê chuẩn công ước, trong vòng 01 năm sau khi kết thúc thời hạn 10 năm nói trong khoản trên mà không thực hiện quyền bãi ước quy định tại Điều này, thì sẽ bị ràng buộc trong một thời hạn 10 năm nữa rồi sau đó mới có thể bãi ước Công ước này mỗi khi kết thúc thời hạn 10 năm theo những điều kiện quy định tại Điều này.

Điều 12

1. Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế biết mọi trường hợp đăng ký phê chuẩn, gửi tuyên bố và bãi ước mà các Thành viên đã truyền đạt cho Tổng Giám đốc.

2. Khi thông báo cho các Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế về việc đăng ký phê chuẩn của Thành viên thứ hai, Tổng Giám đốc sẽ lưu ý các Thành viên về thời điểm mà Công ước bắt đầu có hiệu lực.

Điều 13

Để đăng ký theo Điều 102 của Hiến chương Liên Hợp quốc, Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ truyền đạt cho Tổng thư ký Liên Hợp quốc

đầy đủ mọi chi tiết về việc phê chuẩn, các tuyên bố và các văn bản về bãi ước đã được đăng ký theo các quy định tại các Điều trên.

Điều 14

Mỗi khi xét thấy cần thiết, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ trình một bản báo cáo về tình hình hoạt động của Công ước này lên Hội nghị toàn thể ILO và sẽ xem xét có cần đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị toàn thể việc sửa đổi lại một phần hoặc toàn bộ Công ước này hay không.

Điều 15

1. Nếu Hội nghị toàn thể thông qua một Công ước mới sửa đổi lại một phần hoặc toàn bộ Công ước này và nếu Công ước mới không quy định khác thì:

a) mặc dù có những quy định về việc bãi ước, một Thành viên phê chuẩn một Công ước mới sửa đổi, thì sẽ đương nhiên dẫn đến sự bãi ước ngay lập tức đối với Công ước này, bất kể qui định trong Điều 11 bên trên, vào lúc Công ước mới sửa đổi đó bắt đầu có hiệu lực.

b) kể từ ngày Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực, các Thành viên sẽ không tiếp tục phê chuẩn Công ước này nữa.

2. Trong mọi trường hợp, Công ước này sẽ giữ nguyên hiệu lực về cả hình thức và nội dung đối với những Thành viên đã phê chuẩn Công ước này mà chưa phê chuẩn Công ước mới sửa đổi.

Điều 16

Cả hai bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Công ước này đều có giá trị như nhau.